

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.PP. LONDON SUMATRA
INDONESIA,TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ariski Hidayat

Nim : 212019045

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.PP. LONDON SUMATRA INDONESIA,
TBK PALEMBANG**

**Diajukan untuk Tugas Usulan Penelitian Pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

Nama : Ariski Hidayat

Nim : 21291045

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ariski Hidayat

NIM : 212019045

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023



METERA
TEMPEL
251AKX315116368
Ariski Hidayat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

Nama : Ariski Hidayat

NIM : 212019045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

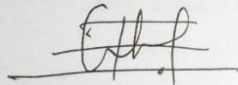
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, **2023**

Pembimbing I,



Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si

NIDN : 0205026201

Pembimbing II,



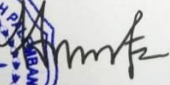
Ummi Kalsum, S.E., M.Si

NIDN : 0230047702

Mengetahui,

Dekan

U.D. Ketua Program Studi Manajemen



Dina Eka Tiandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya

(.” QS Al-Baqarah: 286”)

“Allah tidak berjanji bahwa langit akan selalu biru, tetapi Allah berjanji bersama kesulitan ada kemudahan karena orang lain ga akan bisa paham masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini ”

(Ariski Hidayat)

Skripsi dipersembahkan

Kepada :

- ❖ **Ibunda Manara dan Ayahanda Sarbini**
- ❖ **Kepada Sarmila wati**
- ❖ **Kepada Keluarga dan Saudara yang telah Mendukung Saya**
- ❖ **Kepada Keluarga Besar Bapak A. Syukur Abuniat**
- ❖ **Kepada seluruh Teman-Teman**
- ❖ **Kepada Almamater Hijau Universitas Muhammadiyah Palembang**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.”**

Shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan ini penulis mohon maaf jika masih ada kesalahan dalam Pengerjaan tugas ini masih banyak kelemahan didalamnya baik isi maupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis, dikarenakan penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang kuat. Serta penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen.

Keberhasilan dalam penulisan tugas ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M. sebagai pembimbing saya yang telah membimbing dan membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tua saya Bapak Sarbini dan Ibu Manara terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tidak bisa diucapkan dengan kata kata, terimakasih sudah menjujungkan pendidikan sampai saat ini dan tanpa mengenal lelah untuk membuat anaknya menjadi orang yang sukses.

6. Sarmila Wati yang telah memberikan semangat dan selalu ada menemani saya dalam hal apapun serta telah mendukung saya dalam membuat skripsi ini.
7. PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang telah membantu menyelesaikan penelitian dan membantu mengisikan kuesioner.

Tidak bisa disebut satu persatu oleh penulis. Penulis benar-benar mengucapkan terimakasih dan semoga Allah membalas amal kebaikan yang telah diperbuat dan semoga Allah selalu memberikan kesehatan untuk kita semua serta tugas ini bermanfaat bagi semua orang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Penulis

Ariski Hidayat

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Moto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
Abstrak.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi Dan Sampling	35
E. Data Yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan	38
G. Analisis Data Dan Teknik analisis	39

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil47
B. Pembahasan69

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan74
B. Saran74

DAFTAR PUSTAKA.....
.....76
LAMPIRAN.....78

DAFTAR Tabel

1. Tabel I.1 Data Produksi.....	6
2. Tabel I.2 Data Prariset.....	7
3. Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian	30
4. Tabel III.1 Operasional Variabel	34
5. Tabel III.2 Data Populasi.....	36
6. Tabel III.3 Data Sampel	49
7. Tabel IV.1 Hasil Uji Valididitas	51
8. Tabel IV.2 Hasil Uji Realibilitas	52
9. Tabel IV.3 Indentitas Responden Jenis Kelamin	53
10. Tabel IV.4 Indentitas Responden Pendidikan	54
11. Tabel IV.6 Indentitas Responden Lama Bekerja	55
12. Tabel IV.7 Frekuensi Kinerja Karyawan	58
13. Tabel IV.8 Frekuensi Motivasi	61
14. Tabel IV.9 Frekuensi Disiplin Kerja	64
15. Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda.....	66
16. Tabel IV.12 Uji F	68
17. Tabel IV.13 Uji t.....	69
18. Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	30
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian*
- Lampiran 2 Kuesioner*
- Lampiran 3 Instrumen 30 Responden*
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas*
- Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda*
- Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden*
- Lampiran 7 Tabel Rekapitulasi Responden*
- Lampiran 8 Identitas Responden*
- Lampiran 9 Tabel R*
- Lampiran 10 Tabel T*
- Lampiran 11 Tabel F*

ABSTRAK

Ariski Hidayat / 212019045 / 2023 / Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang./ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Jenis penelitian Asosiatif. Jumlah populasi 99 dan sampel 80 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. data yang digunakan data primer dan Sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi, Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Ada Pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dan ada Pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan sebesar 81,8 %.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ariski Hidayat / 212019045 / 2023 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang./ Human Resources Management.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Associative research type. The total population is 99 and the sample is 80 people. Sampling using Proportionate Stratified Random Sampling technique. the data used are primary and secondary data, using questionnaire data collection methods and documentation, the analysis technique used is Multiple Linear Regression, Hypothesis Test F and t, and the Coefficient of Determination. The results of the study show that there is a significant influence between motivation and work discipline on employee performance, there is a significant effect between motivation and employee performance, and there is a significant effect between work discipline on employee performance. The coefficient of determination shows that the contribution of motivation, work discipline and employee performance is 81.8%.

Keywords: Motivation, Work Discipline and employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan dan pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik berbentuk skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pangan, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing masing karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas

sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting mengingat karyawan merupakan ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang distribusi. Faktor kinerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2021:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2021:189) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan stres kerja. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dimana motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas

dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2018:141) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri atau pihak lain.

Menurut Edi Sutrisno (2019:111) pentingnya motivasi bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi diri para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Setelah adanya motivasi kerja karyawan maka, akan tercipta disiplin kerja. Disiplin kerja juga menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena hal ini berkaitan langsung dengan perusahaan

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019:88) pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang komoditas kelapa sawit. PT.PP.London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang. Merupakan perusahaan perkebunan sawit yang berlokasi di Jln.Veteran No.335/76, Kuto Batu, Kec.Iilir Timur II Kota Palembang. Tempat perkebunan sawitnya di berbagai kabupaten yaitu kabupaten Muba, Musi Rawas, Musi Rawas Utara , Lahat, dan Ogan Kemering Ilir,Provinsi Sumatra Selatan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1906 pada saat Harrisons dan Crosfield Plc,Perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis diLondon, Inggris memulai lahan perkebunan pertamanya di Indonesia berlokasi dekat kota Medan, Sumatra Utara dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia .

Berdasarkan saat melakukan observasi, dalam hal ini peneliti mengamati bahwa saat ini kinerja karyawan masih kurang maksimal, karena hasil kerja karyawan belum sesuai harapan perusahaan. Dari kenyataan yang ada dilapangan dilihat dari motivasi manajer dan asisten kurang dalam memberikan motivasi kepada para karyawan, dilihat dari manajer atau asisten kurang memberikan masukan kepada karyawannya agar bisa bekerja secara optimal. ketika atasan atau mandor tidak ada dilapangan masih ada sebagian karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak terlaksanakan dengan baik. Kemudian dilihat dari disiplin kerja karyawan masih dikatakan kurang baik. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan pulang kerja. Metode absensi sudah menggunakan absensi sidik jari (*finger*), sehingga bisa dilihat tepat dan akurat dalam hal menilai para karyawan. Sehingga dapat diartikan disiplin kerja karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia,Tbk Palembang masih kurang baik. Kinerja PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang yang belum tercapai tujuannya dapat dilihat dari data produksi sebagai berikut:

Tabel I.1
Jumlah target Produksi Buah Sawit
PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk

Tahun	Target(Ton)	Realisasi Pencapaian(Ton)
2016	94.632	83.056
2017	114.622	85.717
2018	136.539	96.039
2019	159.637	115.665
2020	171.053	126.604

Sumber: PT.PP. London Sumtra Indonesia Tbk. 2022

Berdasarkan tabel I.1 dapat terlihat bahwa kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang. Masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, Hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai oleh PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. pada tahun 2016-2020 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan kinerja karyawan tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja sehingga karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Tabel I.2
Data ketidakhadiran karyawan PT.PP.London Sumatra
Indonesia ,Tbk Palembang Per Tahun 2021

Bulan	Tingkat ketidakhadiran	Tingkat kehadiran
Januari	4%	96%
Februari	4%	96%
Maret	4%	96%
April	6%	96%
Mei	6%	94%
Juni	6%	94%
Juli	8%	92%
Agustus	7%	93%
September	4%	96%
Oktober	7%	93%
November	6%	94%
Desember	9%	91%

Rata –Rata Ketidakhadiran dalam satu tahun adalah 6, 82%

Sumber: P.T PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang 2022

Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang belum baik. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat disetiap bulan. Disiplin kerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan. Sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan

yang berlaku, seperti istirahat lebih awal dan meninggalkan ruang kerja tanpa izin. Hal ini yang menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan.

Untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang peneliti memberikan Data Pra Riset sebagai berikut:

Tabel I.3
Data Pra-Riset Motivasi

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan menerima gaji tepat waktu dan Secara teratur	37%	63%
2.	Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	50%	50%
3.	Karyawan merasa nyaman dan kondusif saat bekerja	33%	67%

Sumber: Pra Riset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, 2022

Berdasarkan fenomena diatas maka didapat variabel motivasi kerja ditemukan juga pada PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yaitu pemberian balas jasa yang relatif rendah dimana tidak diberikannya gaji secara tidak teratur atau kurang tepat waktu atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang karyawan maka tidak adanya motivasi diri karyawan maka karyawan akan malas bekerja sehingga menimbulkan efek yang kurang baik terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan,

Tabel I.4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai Peraturan jam kerja	33%	67%
2.	Karyawan menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	27%	73%
3.	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai target	40%	60%

Sumber: Pra Riset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang,2022

Dari fenomena diatas bahwa kinerja karyawan menurun disebabkan karena disiplin kerja dalam PT.PP. London Sumatra Indonesia,Tbk Palembang masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai peraturan yang jam kerja perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu masih banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu secara efektif dan jika terlambat tidak ada sanksi diterima. Maka kurangnya disiplin pada diri karyawan sehingga karyawan kurang dalam menjaga tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga target yang telah diamanatkan tidak tercapai. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia,Tbk Palembang**“

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan ,disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PP.London Sumatra Indonesia ,Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya kosentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan infomasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan reverensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40-55.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori,Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).
- Hasan, I. (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Teori dan Praktek) Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Pedomanan Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. 2021. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ravy, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Kota Timur Pekanbaru.
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104

- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 10-16.